

ВИХОВАННЯ ЛІДЕРА УПРАВЛІНЦЯ ЯК НЕОБХІДНА ВИМОГА СУЧАСНОГО ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ

В.М.Демчик¹

Ця тема дуже близька для нас, адже ми майбутні управлінці повинні знати про нашій обов'язок в майбутньому, до чого ми повинні прагнути.

В дослідженні ми ставимо за мету показати, які якості повинен мати справжній лідер, справжній управлінець. Людина, яка зможе не тільки “завести” суспільство та отримати його довіру, а й втримати її разом із тим, обираючи стратегічно найкращі напрями розвитку, сприяти позитивним змінам тієї сфери, в якій вона перебуває.

На сам перед, хто ж такий лідер? На нашу думку лідер – це той хто може взяти на себе відповідальність, той хто може чітко визначити мету і йти до неї, долаючи різні перешкоди на своєму шляху і не здаватися через труднощі. Лідер повинен бути харизматичним, інтелігентним, високоморальним, порядним, чесним, мати довіру у своїх підлеглих і адекватно розподіляти завдання, дивлячись на їх спроможність виконання цих завдань.

Особистісні риси лідера:

1. Представницькі схильності:

- здатність бути організатором спільної діяльності;
- керівник-лідер формулює мету, що хвилює більшість членів колективу, бере на себе відповідальність за створення нехай не всіх, але обов'язково основних, визначальних умов для досягнення цієї мети;

- є представником колективу у взаєминах з вищим керівництвом.

2. Емпатія, позитивний прояв емоцій, оптимізм:

- здатність усвідомлювати спільні потреби й проблеми керованого колективу та брати на себе ту частку роботи із задоволення цих потреб й вирішення проблем, яку інші члени колективу взяти на себе не можуть;

- лідер знає, у чому полягають інтереси людей, з якими він пов'язаний по роботі, і готовий їх відстоювати;

- прояв чуйності, проникливості і довіра до людей: знаходить час, щоб вислухати, і вміє слухати; з ним легко розмовляти на будь-яку приватну тему, оскільки він уміє зберігати таємниці;

- здатний зрозуміти труднощі (проблеми) окремої людини; відчуває, кому він потрібний; готовий заступитися за підлеглого, якщо з ним поводяться несправедливо; здатний розуміти те, про що люди воліють мовчати; здатний до співпереживання (емпатії); він є виразником спільних для членів колективу позицій;

- лідер упевнений, що численні проблеми, що постають перед людьми, можна розв'язати, своїм оптимізмом він підтримує в людях віру у власні сили

3. Емоційний інтелект:

- наявність спеціальних знань, які дозволяють використати сучасні технічні засоби обробки й аналізу інформації;

- вміння застосовувати глибокі знання основ наукового управління у процесі прийняття та реалізації управлінських рішень;

- володіння високими моральними якостями, професіоналізмом, знаннями, високим рівнем культури.

4. Емоційне лідерство:

¹ студ. Кіровоградський національний технічний університет

Науковий керівник: Доренська А.О., асистент Кіровоградський національний технічний університет

- здатність об'єднувати навколо себе талановитих, обдарованих однодумців;
- планування спільної роботи з урахуванням інтересів і можливостей кожного члена колективу;
- лідер здатний заохочувати людей до діяльності, не віддаючи прямих розпоряджень і команд; він вищою мірою наділений "почуттям ліктя", уміє переконувати, підтримувати;
- має неформальний авторитет (йому підкорялися б, за ним би йшли, навіть якби він не мав ніякої керівної посади).

Процеси, які відбуваються в Україні, вимагають створення нової управлінської еліти, яка має володіти високим рівнем культури, інтелекту, духовності, моралі, патріотизму, лідерських здібностей. Дивлячись на інтереси деяких людей, які працюють в різних організаційних структурах, демонструючи ділові та особистісні якості, управлінська еліта здатна забезпечити якість управління та, зрештою, успіхи в економічній, політичній та культурній сферах. Виходячи з цього управлінську еліту слід розглядати у трьох суспільних вимірах - політиці, економіці та культурі.

Однією із проблем, що існує у сфері державного управління, є відсутність у представників сучасної управлінської еліти якісних ознак управління.

За умов посилення ролі управління в соціальних перетвореннях, маючи реально інституціоналізовані ознаки, представники нинішньої управлінської еліти опинилися на стрижні демократичних реформ. Їх здійснення вимагає від сучасних управлінців перш за все прояву лідерських здібностей. Ця необхідність назріла у зв'язку зі зміною віх: замість уже звичного TQM (Total Quality Management) фахівці починають говорити про настання ери TQL (Total Quality Leadership): загального лідерства задля якості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розвиток даної проблематики, вказує на те, що єдиного підходу в науці до розв'язання цього питання не існує. На наявності лідерських ознак у представників управлінської еліти наголошують М.І.Пірен, М.Ф.Головатий, М.М.Логунова, О.С.Яхонтова, А.А.Гошко, Г.А.Дмитренко, Д.В.Гетман та ін.

На думку М.І.Пірен, управлінській еліті бракує досвіду державотворення, професіоналізму, інтелектуальних здібностей, патріотизму та духовності. М.Ф.Головатий наголошує, що ефективному функціонуванню управлінського апарату шкодить відсутність стратегії, тактики, досвіду, культури управління та механізму відбору майбутніх представників еліти за етнічною, національною ознакою титульної нації. М.М.Логунова вважає, що на формування сучасної управлінської еліти визначально впливають соціально-психологічні чинники, серед яких лідерство посідає гідне місце. Саме наявність творчого інноваційного мислення, оптимізму, емоційної стійкості, підприємливості, стресостійкості, уміння керувати власною поведінкою та створювати соціально-психологічний комфорт у колективі визначальним чином впливає на успіх управлінської діяльності як керівника, так і колективу в цілому.

Російський науковець О.С.Яхонтова, глибоко досліджуючи проблеми управлінського лідерства, дійшла висновку, що лідер-управлінець - "це індивід, який гармонійно поєднує у собі лідерські та менеджерські якості. Як менеджер лідер-управлінець реалізує свої легітимні повноваження та статусну владу, з метою вирішення організаційних завдань, а як лідер він використовує силу особистісного впливу на підлеглих". Однак не кожен менеджер і не кожен лідер має більше можливостей ефективно управляти організацією, ніж просто менеджер або неформальний лідер, який не має влади. Д.В.Гетман вважає, що перепонами на шляху до ефективного функціонування владного механізму в Україні є неприйняття та незастосування лідерства у державному секторі.

Сучасний управлінець - це резонансний лідер, це представник нової управлінської еліти, який своєю діяльністю показує, що він готовий до того, щоб формулювати щось масштабне і направлене на користь не тільки собі, але й своїм працівникам, своїй фірмі

(підприємстві, тощо), а згодом і всьому суспільству загалом. Формування елітарної особистості має здійснюватись не хаотично, а проходити довгий шлях навчання, виховання та відбору на всіх вікових етапах: дитина – школяр - студент – фахівець.

Незважаючи на всі протеріччя, ми вважаємо, що менталітет людей зміниться і не буде корупційної системи управління, побудованої лише на одних обіцянках.

Наша країна може досягти потрібного рівня і знайти справжніх лідерів, але для цього знадобиться не один рік. Потрібно поставити ціль і дотримуватися усіх правил йдучи до цієї цілі(дивитися на всі нюанси, на те чи не перешкоджає твоя діяльність чомусь іншому, на скільки вона вигідна і на скільки потрібна).

Система підготовки, перепідготовки фахівців державного управління сьогодні зазнає значних перетворень. У світі гостро постає проблема лідерства, оскільки її тільки починає складатися в нашій країні і є важливою у подальшому здійсненні реформ.

Саме підготовка лідерів-управлінців є однією з основних складових сьогоденного реформування підготовки, перепідготовки фахівців державного управління і має бути у подальшому ключовою у державотворенні.

Отже, ми, як нове покоління управлінців будемо прагнути до вищого рівня функціонального державного зростання економіки.

Список використаних джерел

21. Иванов В.Н., Патрушев В.И. Инновационные социальные технологии государственного и муниципального управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЗАО Изд-во "Экономика", 2001. - 327 с.
22. М.Ф. Кому служить наша еліта? // Персонал плюс. - 2007. - № 22. - Режим доступу: [http://www. Personal.plus.gov.ua](http://www.Personal.plus.gov.ua)
23. Яхонтова Е.С. Эффективность управленческого лидерства. - М.: ТЕИС, 2002. - С. 327.
24. Пірен М.І. Українська еліта і проблеми модернізації суспільства. Незалежний культурологічний часопис "Г". - Режим доступу: <http://www.ji.lviv.ua/vidhuky/about-ukr.htm>
25. Довгань Л.Є. Праця керівника, або практичний менеджмент: Навч. посіб. - К.: ЕксОб, 2002. - 384 с.